



La feminització del treball de cura: discursos i pràctiques dels gestors dels Serveis d'Ajuda a Domicili¹

A Espanya, amb la llei de dependència de 2006, s'han promogut diversos serveis públics de cures orientats a satisfer les necessitats socials, sobretot les derivades de l'envelliment de la població. En aquest context, la cura s'expandeix com a sector ocupacional, regulat per unes polítiques públiques orientades a la professionalització del sector (tradicionalment assistencial i desregulat) mitjançant un sistema de formació. Tot i així, d'acord amb les polítiques familistes del sistema de benestar espanyol,

la cobertura pública d'atenció és insuficient, re-familiaritzant l'atenció, i les ocupacions són precàries, altament feminitzades i amb pocs requeriments formatius. A més, la privatització dels serveis públics ha anat en augment, sent les entitats mercantils les principals proveïdores del sector i, per tant, les principals ocupadores.

Tal com mostren diversos estudis, la qualificació de les ocupacions vinculades a la cura com a "femenines" forma part d'un sistema social basat

¹ Aquest text és una adaptació de Roca, M. (2018). Desigualdades de género y trabajo de cuidados en el Servicio de Ayuda a Domicilio: políticas, discursos y prácticas. *Revista Internacional de Organizaciones*, 20, 59-80.

Direcció publicació:

Beatriz San Román, Irene Salvo
i Silvana Monteros

Continguts d'aquest número:

Mireia Roca

Imatges:

Mariana Chiesa

Coordinació:

Victòria Badia

Traducció:

Victòria Badia

Difusió:

Maria Galizia

Maquetació:

Marta Mayoral

Notícies i Agenda:

Vanessa Mantilla i Chandra Kala
Clemente

Subscripció i contacte:

gr.afin@uab.cat

ISSN: 2013-2956



AFIN

Grup de Recerca

Universitat Autònoma de Barcelona

Amb el suport de:



en la divisió sexual del treball, on aquest tipus d'activitats estan associades a les dones, amb poc valor social i econòmic. Les organitzacions, d'acord amb la internalització d'unes relacions de gènere, actuen d'acord amb aquest model i els estereotips de gènere es reproduïxen en aquestes treballs: les dones són les principals contractades i les seves pràctiques són poc valorades. Els homes contractats estan sobretot representats en posicions més "masculines", com les de gestió, o en llocs de treball tècnics. A més, no solament les organitzacions estan generitzades, també l'Estat, amb les seves polítiques, reproduïx relacions desiguals de gènere en finançar i negociar amb les empreses maneres de fer i de portar a terme polítiques i pràctiques.

En aquesta publicació, analitzem els discursos i les pràctiques dels agents que operen en la gestió dels Serveis d'Ajuda a Domicili (gestors de les organitzacions i de serveis socials municipals), tenint en compte les polítiques socials, formatives i laborals que regulen aquest sector. Des d'un enfocament organitzacional, analitzarem com s'articulen i s'atorguen significats als comportaments femenins

i masculins en una organització a través de diferents processos generitzats, en els quals la figura del treballador és concebuda com a "neutral", encara que respon a un sistema de dominació masculina, de manera que les dones es consideren més aptes per als treballs menys valorats.

La investigació en què es basa aquest text va seguir un mètode etnogràfic, basat en el treball de camp i les tècniques qualitatives. Les unitats d'observació van ser diversos Serveis d'Ajuda a Domicili (SAD) municipals, gestionats per cinc organitzacions (una mateixa organització pot gestionar diversos SAD municipals, en funció de la seva dimensió i abast territorial) de diverses envergadures i naturaleses jurídiques: tres d'iniciativa social (una fundació, una associació i una cooperativa) i dues d'iniciativa mercantil (una multinacional de serveis i una mitjana empresa). Es van realitzar deu entrevistes en profunditat a agents que operen en la gestió del servei: vuit al personal de les organitzacions (cinc caps d'organitzacions i tres coordinadores tècniques) i dues al personal de serveis socials municipals (treballadores socials). Es va realitzar també observació participant en dues organitzacions (una associa-

ció i una organització mercantil), la qual cosa ha fet possible contrastar els discursos de les entrevistes amb les pràctiques reals. En relació al perfil de les persones entrevistades, els caps de servei eren homes (en el cas de les entitats mercantils) i dones (en el cas de les socials), entre 40 i 50 anys, amb estudis superiors (relacionats amb branques humanistes i empresarials); les coordinadores tècniques del servei eren dones d'entre 35 i 40 anys, diplomades en Treball Social, i les treballadores socials eren dones diplomades, també d'entre 35 i 45 anys.





La regulació pública dels Serveis d'Ajuda a Domicili

Els Serveis d'Ajuda a Domicili, regulats per la llei estatal 39/2006 de la dependència i la llei catalana 12/2007 de serveis so-

cials, formen part dels serveis socials bàsics orientats a promoure l'autonomia de les persones (entesa com el govern de les activitats bàsiques) i la seva permanència en el propi domicili. Les administracions públiques realitzen la valoració de les necessitats de cura de les persones en situació de dependència (que per motius d'edat o discapacitat tenen dificultats per realitzar les activitats de la vida diària) o de risc social, i se'ls assignen unes hores d'atenció en el propi domicili, sigui d'atenció personal –a càrrec de les Treballadores Familiars (TF)– sigui d'atenció a la llar –a càrrec de les Auxiliars de la Llar (ALL)–. En els últims anys, l'expansió del servei ha suposat una major cobertura pública de les necessitats (sobretot per a la gent gran) i també la generació d'ocupació, en la qual les dones representen el 97% del personal contractat.

La normativa actual estableix les condicions i característiques del servei. D'acord amb aquesta, les administracions locals tenen la competència per a la prestació del servei. En el seu inici, els ajuntaments van desenvolupar el SAD amb personal propi, però l'augment de la demanda i les dificultats pressupostàries

han provocat que gran part dels serveis estiguin subjectes a la lògica de la privatització. D'aquesta manera, la prestació del servei s'externalitza a entitats socials i mercantils a través de concursos públics, sent les entitats mercantils les principals proveïdores del sector: el 2013, el 63,2 % dels serveis són prestats per organitzacions mercantils, el 22 % per entitats d'iniciativa social, i el 14,8 % per les administracions públiques. Aquest procés de privatització es va accelerar amb les mesures d'austeritat iniciades el 2011 per part dels governs conservadors i, més recentment, amb l'expansió de les Prestacions Vinculades al Servei, que han suposat una reorientació del proveïdor del servei, passant a ser prestats per empreses privades no incloses en la xarxa pública, però que estan "acreditades" per atendre les persones beneficiàries. Aquestes organitzacions estan subjectes a determinades condicions de prestació, que es descriuen en un plec de clàusules tècniques i administratives, així com a les condicions laborals que estableixen els convenis del sector. La regulació laboral està en un procés continuat de negociació, la qual cosa reflecteix la complexitat i la desregulació

d'aquest sector laboral. La negociació ha estat protagonitzada per les empreses privades (representades per una heterogeneïtat de formes i dimensions) i amb poca representació sindical, a causa de la creació de noves empreses del sector i a l'alta rotació de personal i contractes temporals en el sector.

Des del desenvolupament dels serveis als anys 90, la figura professional d'atenció personal era la de treballador/a familiar, que englobava sota el mateix nom diverses titulacions obtingudes a través de la formació ocupacional que oferien les administracions locals. El 2003 s'inclou la formació dins de la formació professional de grau mitjà, amb la titulació de Tècnic en Atenció Sociosanitària. El 2008 s'estableixen els certificats de professionalitat obtinguts mitjançant la formació ocupacional, que acrediten les habilitats i els coneixements requerits per desenvolupar la professió d'acord amb les exigències del mercat. A més, a causa de la falta de professionals qualificats i la creixent situació de necessitats socials derivades de l'envelliment de la població, es recomana que les persones que ja estan treballant i no disposen de la titulació

corresponent obtinguin una acreditació oficial mitjançant un procés de reconeixement de competències professionals a partir de l'experiència laboral i la formació no reglada.

Principals resultats

Les plantilles de les organitzacions estudiades estan formades per un cap de servei, les coordinadores tècniques i les professionals d'atenció (Treballadores Familiars [TF] i Auxiliars de la Llar [ALL]). En relació a la classe, l'ètnia i el gènere del personal d'atenció directa de les cinc organitzacions, no s'observen diferències en funció de la seva forma jurídica. Entre les TF, les dones representen entre el 95-98 % de la plantilla i, tant els homes com les dones, són majoritàriament autòctons, tenen entre 30 i 50 anys i estan titulats o en procés d'acreditació de competències. Entre les ALL, totes són dones, moltes d'elles migrants, sense titulació o amb estudis bàsics. En canvi, s'observen notables diferències de gènere en els llocs de gerència en funció del tipus d'organització: en les organitzacions mercantils, aquestes posicions estan ocupades per homes i, en les organitzacions

socials, per dones. En relació amb la classe i l'ètnia no es troben diferències: les persones que ocupen càrrecs de gerència tenen titulacions universitàries i són autòctones. Així doncs, s'observa una clara





feminització en les tasques d'atenció directa i de neteja, mentre que els alts càrrecs estan majoritàriament ocupats per homes.

Des de l'inici, els gestors que intervenen en la provisió del SAD tenen un discurs neutral en relació al gènere de les TF, en el sentit que tant els homes com les dones són aptes per al treball mentre mostrin una predisposició o motivació i tinguin la formació requerida. Tanmateix, existeixen diversos factors relacionats amb els processos de capacització per al treball, les condicions la-

borals, les condicions de prestació i els circuits de treball que contribueixen a la feminització de les plantilles, com explicarem a continuació.

*La feminització del treball de cura:
vocació, experiència i condicions laborals*

Moltes de les TF porten temps treballant sense formació, per la qual cosa opten per l'acreditació de competències, on l'experiència personal i laboral justifica la seva capacització per al treball i apareix com una alternativa legítima a la titulació. Això situa en desavantatge els homes, ja que gairebé no tenen experiència prèvia per poder acreditar i, per tant, necessiten de la formació abans de començar a treballar. "Alguno viene sin formación, ¿eh? Entonces les decimos que no pueden, porque creen que la atención muchas veces la puede hacer todo el mundo". (Sergio, cap d'empresa mercantil).

D'altra banda, la vocació de les dones per la cura no és qüestionada, mentre que la predisposició dels homes, a vegades, sí que ho és. El fet que moltes vegades sigui la situació de necessitat econòmica la que els porta a treballar en aquest sector

porta a qüestionar la seva aptitud per a la feina:

Clar, jo penso que alguns empresos per la crisi, de dir no trobes feia i aquí se t'obre un sector potser desconegut i ja està. I que potser després un cop ho coneixes els hi agrada, i és veritat. Clar no sé després si són capaços de trobar feina a un altre lloc si marxarien, però alguns et diuen 'vaig entrar perquè no quedava més remei però ara un cop estic a dintre això...' (Isabel, cap de cooperativa).

Una altra de les raons de la feminització del treball són les condicions laborals. Els baixos salaris són més acceptats entre les dones, la qual cosa les situa en les ocupacions més precaritzades. D'altra banda, la pròpia organització del treball es basa en la flexibilitat laboral, que permet a les dones compatibilitzar-lo amb tasques i responsabilitats familiars. Els contractes no proporcionen una estabilitat laboral (ja que el treball està subjecte a variacions d'hores en funció de l'assignació setmanal de persones usuàries) ni la garantia d'un horari estable (donat que les franges horàries dels serveis poden variar). No obstant això, proporcionen un cert marge

de flexibilitat horària, que permet compatibilitzar el treball amb la vida personal, donant així continuïtat al seu perfil de dones cuidadores:

En el SAD jo crec que és un tema de sous, en l'aspecte que nosaltres treballem amb serveis que no ens ocupen tot el dia, sinó de jornada parcial i sí que hi ha molta dona que s'ho combina amb la família, amb altres feinetes... perquè és totalment precari. Això provoca que molts homes en el SAD els agafes per treballar, però si no tenen moltes hores acaben plegant. (Margarita, cap d'associació).

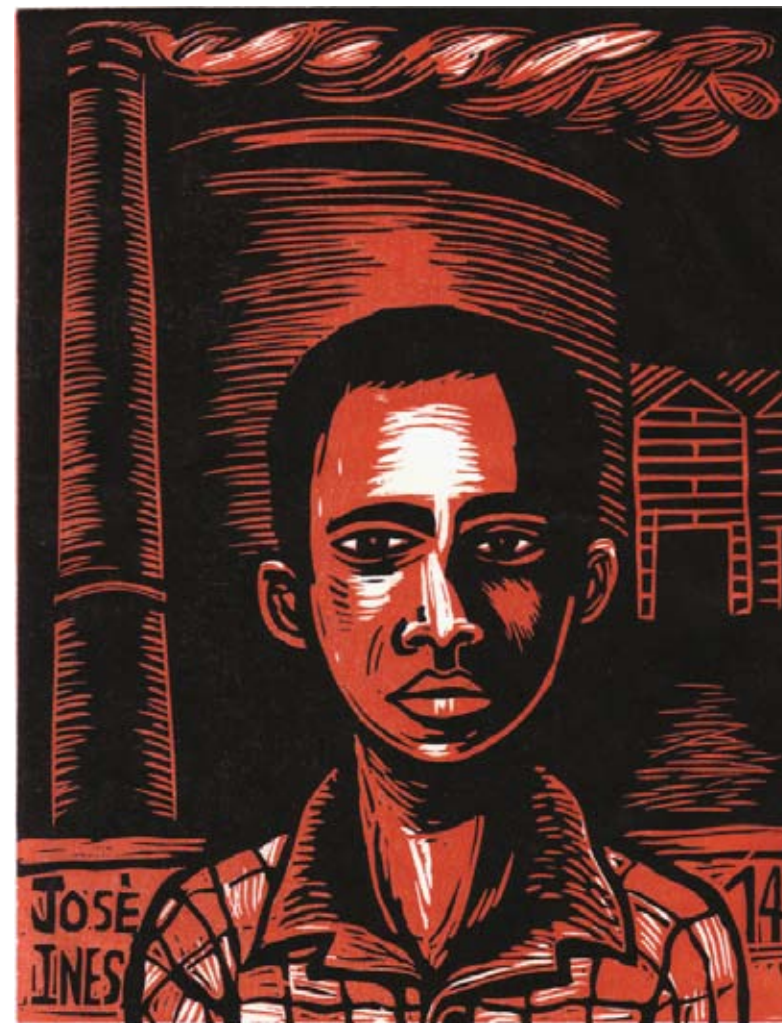
És interessant destacar que moltes de les dones gestores comenten que les condicions laborals podrien ser millors, com expressa Susana: "és un treball que està molt poc valorat, molt mal pagat". En canvi, els homes gestors, opinen que la remuneració és justa, la qual cosa suggereix una naturalització de la precarietat de les tasques feminitzades. Sergio, per exemple, comenta que a la seva empresa només 20 de les 40 persones estan contractades a jornada completa y "ganan bien". Malgrat que les condicions laborals són en principi les mateixes per a homes

i dones, Sergio argumenta que és la conciliació de la vida familiar y laboral la que situa les dones en desavantatge:

Otra cosa es el horario, date cuenta que, en nuestra empresa, una persona tiene críos y puede ir por la mañana, que el horario es muy (...). Claro, con la atención a domicilio te puedes diseñar un poco una jornada, que también, por supuesto, conlleva el salario. Entramos en otra valoración a nivel social, en que el hombre es el que lleva el salario principal y la mujer puede desarrollar una profesión que le gusta con un salario menor y con menos horas, por supuesto. (Sergio, cap d'empresa mercantil).

La responsabilitat d'afavorir la igualtat de gènere a les plantilles

Quan les organitzacions guanyen el concurs públic i comencen a gestionar el SAD, estan obligades a subrogar els treballadors de l'entitat sortint, mantenint les condicions laborals amb les quals havien anat realitzant el seu treball. A partir d'aquí, en funció de les necessitats de personal, l'entitat entrant realitzarà les noves contractacions d'acord amb les comandes de



servei portades a terme des de serveis socials. La treballadora social dels serveis socials municipals valora cada cas i fa la sol·licitud a l'organització, especificant el tipus de servei i les activitats a realitzar.

A continuació, la coordinadora tècnica de l'entitat adjudica els casos a les TF en funció de les disponibilitats horàries, les característiques del servei i les preferències de les persones receptores del servei, ja que és un procés negociat amb elles.

D'una banda, les organitzacions no apliquen polítiques d'igualtat de gènere, ni les polítiques públiques generalment ho contemplen com a requisit en els plec de contractació. Segons els gestors/es, correspondria a cada administració determinar aquest aspecte:

Sí, hi ha ajuntaments que tenen uns requeriments i unes condicions i altres



que tenen unes altres. Jo penso que no hi ha un estàndard (...) Clar, si un plec de clàusula et diu que has de tenir un 1% de la plantilla amb homes i un plec de clàusula diu que el requeriment per no se què... pues és el que has de fer. No hi veig més. (Isabel, gestora entitat social).

D'altra banda, les treballadores socials dels serveis socials municipals normalment no realitzen una demanda específica en relació al gènere del cuidador/a, sinó que deleguen els criteris de contractació a l'entitat. Tot i així, a pesar d'explicitar que no poden discriminar, mostren una clara preferència per les dones, a causa de les dificultats que els suposaria assignar un home en els domicilis:

Si l'empresa em diu "mira tenim un suplent que és home" provem, a veure. Els canvis costen, però a veure no passa res. Jo penso que estaria bé per trencar una mica els estigmes (...). Segurament que tindria molta feina perquè la gent demanaran d'inici que no volen i llavors clar, com soluciones això? perquè jo penso no puc discriminar (...) però clar això em donarà feina a mi. (Sara, treballadora social

en serveis socials municipals).

Els gestors de les organitzacions expliquen que la majoria de les persones demandants d'ocupació són dones, ja que, segons la seva opinió, les dones es decanten "de manera natural" per aquest tipus d'ocupació i els pocs homes candidats tenen menys possibilitats de ser contractats:

También es muy importante que os comente que ya no es que nosotros queramos a chicos o chicas, sino que el 98% de las personas que nos traen CV son chicas. Eso es indudable. La mayoría son chicas, a veces viene un chico, pero es complicado ubicarlo. (Sergio, cap d'empresa mercantil).

A més, el fet que l'assignació de professionals sigui un procés negociat amb les persones receptores del servei i/o amb els seus familiars, també dificulta la igualtat en les plantilles, ja que normalment prefereixen dones. Aquestes preferències es donen per la vinculació del treball de cures a la domesticitat, que feminitza totes les tasques de cura a realitzar en el domicili, considerant les dones les més aptes per al treball:

Doncs de les dones s'espera més,

doncs, que siguin capaces de fer... de cuinar, de portar una casa, vale? Els homes en canvi no se'ls hi atribueixi aquesta actitud. Els usuaris normalment pensen que un home no sabrà portar... no sabrà portar la casa, no sabrà netejar, no sabrà recollir, no sabrà... no sabrà planxar, no sabrà cuinar, vale?. (Susana, coordinadora empresa mercantil).

D'aquesta manera, l'assignació de dones és quelcom que es dona per fet, i només es consulta el receptor pel gènere del cuidador quan des de l'organització es proposa un home, normalment per atendre altres homes. "Quan només puc posar un home, jo ho pregunto, si puc posar una dona no. Si jo veig que és un home, ja intento col·locar un home. Si l'home em diu que no, doncs una dona" (Estel, coordinadora tècnica SAD).

Tot i així, existeixen alguns casos d'homes que cuiden dones receptores dels serveis, tot i que, com comenta Susana (coordinadora), són encara excepcionals: "Hem començat a aconseguir que hi hagi usuàries que acceptin a homes. Poques, potser (...) tenim tres casos". Segons la seva opinió, si des dels



serveis socials es plantegés a les persones receptores del servei que aquest pot ser realitzat per homes o dones indistintament, s'afavoriria la igualtat de gènere en les seves plantilles:

Jo penso que si des de Serveis Socials s'expliqués des d'un primer moment que hi ha homes i dones que estan portant a terme aquesta feina i que tant els hi poden tocar un home com una dona que vingui al domicili facilitaria la nostra tasca. (Susana, coordinadora empresa mercantil).

Un altre aspecte que condiciona el perfil del/la treballador/a és el propi espai de treball: atès que el servei es realitza en els domicilis de les persones usuàries, és a dir, en espais que es consideren vinculats a la intimitat i a la privacitat, s'atorga un alt poder de decisió a la persona receptora en comparació amb altres serveis institucionalitzats:

També penso que és pel tema que és un servei que es fa dins un domicili i no és el mateix que si és en un hospital, en una clínica, que és un lloc que

és aliè a tu. Que tu no tens cap poder de decisió en aquell lloc i, en canvi, al domicili és casa teva i tu et sents amb aquest poder de decidir qui pot entrar i qui no pot entrar a casa teva. (Susana, coordinadora empresa mercantil).

Reflexions finals

Malgrat que amb la llei de dependència es promou la professionalització del sector de les cures i els gestors i les gestores tenen un discurs d'entrada neutral en relació al gènere de la persona que cuida, els Serveis d'Ajuda a Domicili constitueixen un sector ocupacional altament feminitzat,

caracteritzat per la precarietat, els pocs requeriments formatius i la desregulació laboral. No obstant això, en els llocs de direcció de les empreses, la presència de les dones és molt escassa.

La feminització de les plantilles es justifica per diversos factors. En primer lloc, es tracta d'un tipus de treball que exigeix qualitats i competències relacionals, considerades tradicionalment com a específiques de les dones. Els requeriments formatius són escassos i, de fet, es valora més l'experiència en labors similars (molt més comuna entre les dones que entre els homes) que la formació. A més, la flexibili-

tat laboral i els baixos salaris que caracteritzen aquests treballs, fan que les dones amb poca formació siguin les principals candidates. D'aquesta manera, quan els gestors afirmen que no hi ha diferències entre homes i dones cuidadores sempre que tinguin vocació i formació per al treball, invisibilitzen les desigualtats de gènere i es normalitza la segregació ocupacional sexual. En les organitzacions on els caps de servei són homes, les desigualtats s'invisibilitzen encara més. Per exemple, a través de la percepció que aquest no és un treball precaritzat. En canvi, en les organitzacions en les quals les dones ocupen llocs de lideratge, sembla que el seu discurs és més reivindicatiu i que els canvis de rol de gènere es visibilitzen i es valoren més.

Així, la responsabilitat per afavorir la igualtat de gènere en aquest tipus de serveis queda difuminada entre els gestors/es de les organitzacions i els tècnics/es dels serveis socials municipals, de manera que són les persones usuàries les que acaben tenint l'última paraula (i solen preferir dones, a qui consideren, en concordança amb els estereotips de gènere, més aptes per aquest tipus de servei).



Aquest aspecte posa en debat la qüestió de si s'han de respectar les preferències de les persones receptors de cura, encara que això no afavoreixi la igualtat d'oportunitats. Actualment, les seves demandes i preferències en relació al gènere de la persona cuidadora passen per davant dels criteris neutrals que haurien d'adoptar els gestors i gestores en relació amb uns serveis que són públics i professionals. Aquesta situació es recolza en el discurs del foment de l'autonomia de les persones, però, no obstant, contribueix a la individualització del risc social i invisibilitza les desigualtats de gènere.

SOBRE L'AUTORA DEL TEXT

Mireia Roca

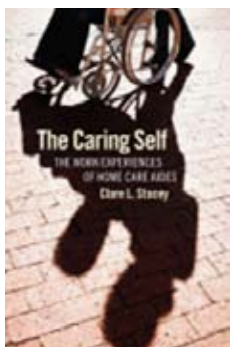
Doctora en Antropologia Social i Cultural per la Universitat Autònoma de Barcelona i Treballadora Social per la Universitat de Barcelona, és membre del Grup de Recerca AFIN/UAB. La seva experiència professional com a treballadora social s'ha desenvolupat principalment dins de l'àmbit de la salut mental i de l'atenció a les persones en situació de dependència. El seu interès investigador s'ha centrat en l'organització social de la cura a les persones grans, les relacions de gènere i les polítiques públiques. Actualment és professora associada del Grau de Treball Social de la Universitat de Barcelona i coordinadora tècnica de Serveis d'Ajuda a Domicili. Participa també en el projecte I+D+I del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, "El compromiso de los hombres con los cuidados de larga duración. Género, generaciones y culturas del cuidado" (2018-2020), a la Universitat Rovira i Virgili.

SOBRE L'AUTORA DE LES IMATGES

Mariana Chiesa

Va néixer a La Plata, Argentina. Va estudiar gravat a la Facultad de Bellas Artes de la UNLP i historieta amb Alberto Breccia a Haedo. Després de viure a Buenos Aires, el 1997 es trasllada a Barcelona, on aprèn litografia a l'escola d'Arts del Llibre, Llotja. Des del 2008 viu a prop de Bologna, a Itàlia, alternant períodes de permanència a Argentina. Ha il·lustrat diversos llibres, entre els què destaquen *No hay tiempo para jugar* (2004) i *Migrando* (2010). Va participar al V Festival Internacional del Còmic "Bilbolbul", a Bologna, el 2011, i al Festival Internacional de Literatura de Berlin, el 2012, entre d'altres. Va impartir tallers en diferents escoles d'art d'Itàlia, com l'escola ISIA, de la Università degli Studi di Urbino, el 2014. Ha rebut diversos premis i reconeixements pels seus llibres, a Europa, i per la seva obra gràfica en concursos provincials i nacionals, a Argentina. Entre ells, el premi a la Il·lustració Llatinoamericana per la Università degli Studi di Palermo, el 2014. Va participar al cicle "La línea Piensa", dedicat al dibuix contemporani i dirigit per Luis Felipe Noe i Eduardo Stupia, amb "Diarios de Superficie", el 2016, al Centro Cultural Borges d'Argentina. El 2017, va exposar en el Círculo de Lectores de Barcelona amb "Gràfica Material", col·lectiva de gravat, i a "Vivan las mujeres", col·lectiva itinerant, al Centro Cultural Recoleta de México D.F. I va exposar la gràfica "Infancias y otras Fronteras" al Museo de Arte y Memoria de La Plata, junt amb els seus llibres encara no publicats a Argentina.

PER LLEGIR...



Stacey, C. (2011)
The Caring Self: Work Experiences of Home Care Aides
Ithaca, Nova York: Cornell University Press



Hochschild, A.R. (2011 [2008])
La mercantilización de la vida íntima
Madrid: KATZ

Aquest llibre tracta de les experiències de feina dels assistents de cura a la llar als Estats Units. L'autora profunditza en el paisatge borrós entre entorns formals i informals, entre privats i espai públic i entre les interaccions familiars i professionals; i descriu com les assistents d'atenció domiciliària creen significat i identitat enfront de la desigualtat: el jo solidari. Aquesta és una identitat que permet que els assistents d'atenció domiciliària minimitzin l'estigma associat al "treball brut", en centrar-se a la relació, i dignificant aspectes d'aquest treball.

L'autora ofereix en aquesta obra noves maneres de mirar la vida familiar, l'amor, el gènere, l'espai de treball i les transaccions del mercat. Cada capítol reflecteix algunes de les àrdues negociacions que hem de realitzar dia a dia per tal de satisfer les complexes demandes de l'amor i la feina. A mesura que la família "artesanal" es transforma en una família postindustrial, les tasques que abans es portaven a terme en el si del nucli familiar es confien cada vegada més a especialistes externs: cuidadors de nens i de persones grans, infermers, professors de colònies d'estiu, psicòlegs i animadors de festes d'aniversari. Així, produïm menys cura familiar, però en consumim més. L'amor i la cura, ciments de la vida social, susciten avui un veritable desconcert.

PER VEURE...



Ferreras, I. (Director) (2011)
Arrugas
[Animació]
Espanya, 90 min

Emilio i Miguel, dos ancians reclosos en un geriàtric, es fan amics. Emilio, que pateix un principi d'Alzheimer, compta immediatament amb l'ajuda de Miguel i altres companys que intentaran evitar que vagi a parar a la planta dels desnonats. El seu forassenyat pla tenyeix d'humor i de tendresa el tediós dia a dia de la residència, ja que per ells acaba de començar una nova vida. És un llargmetratge d'animació per a adults, basat en el còmic homònim de Paco Roca (Premi Nacional del Còmic 2008). (FILMAFFINITY)



Hoffman, D. (Director) (2012)
El cuarteto
Regne Unit, 95 min

Un grup d'antics amics, que viuen en una residència per a cantants d'òpera jubilats, organitzen cada any, coincidint amb l'aniversari de Giuseppe Verdi, un concert per recaptar fons que els permetin mantenir la casa en què viuen. Els problemes sorgeixen amb l'arribada d'un nou resident que ressuscita una antiga rivalitat entre dos divos. (FILMAFFINITY)

NOTÍCIES AFIN

Jornades Pride Barcelona 2019

El passat 12 de juny va tenir lloc la primera del cicle de jornades organitzat per l'associació FLG de Famílies LGTBI amb motiu de la celebració del Pride 2019, el lema de la qual aquest any era "Som famílies sempre". Sota el títol "De la desbiologització de la família a la desbiologització de la sexualitat", va estar centrada en els drets reproductius de les persones LGTBI i en les diverses maneres en què accedeixen a la pa/maternitat. Organitzada i moderada per Vicent Borràs, en aquesta jornada van intervenir la jurista Noelia Igareda del Grup Antígona de la Universitat Autònoma de Barcelona i Beatriz San Román, membre del Grup AFIN i coordinadora de l'equip d'aquesta universitat que actualment desenvolupa el projecte europeu "DOING RIGHT(S): Innovative tools for professionals working with LGTB families". Igareda centrà la seva exposició en la gestació per substitució, comparant els diferents models de regulació i qüestionant la premissa que aquesta pràctica vagi indefectiblement unida a l'explotació de la dona. Al seu torn, San Román va analitzar el desenvolupament de l'adopció en els darrers vint anys i com aquesta mesura de protecció a la infància havia permès a parelles homoparentals i persones sense parella construir o ampliar la seva família, assenyalant que en l'actualitat qualsevol persona que desitgi iniciar un procés d'adopció hauria de ser conscient que la quantitat de famílies que esperen l'adopció d'un bebè o un nen o nena de poca edat i sense necessitats especials excedeix de molt el nombre de nens i nenes d'aquestes característiques que esperen una adopció. Segons va explicar, els qui necessiten una família que els adopti per recuperar el seu dret a créixer en un entorn familiar són, majoritàriament, nens i nenes d'una certa edat, que pertanyen a grups de germans/es o que tenen alguna condició per la qual se'ls considera "amb necessitats especials".



AGENDA

Del 4 al 6 de setembre

XI Congrés Internacional AFIN

Del 4 al 6 de setembre de 2019 tindrà lloc el XI Congrés Internacional AFIN: "Cap a la (In)Justícia Reproductiva?: Mobilitats, Tecnologies, Treballs i Decisions", organitzat pel grup AFIN, a la Universidad de Granada (Espanya). En aquesta edició, el congrés se centra en diversos aspectes relacionats amb la justícia reproductiva.

[Més informació i inscripcions](#)



7 de setembre

Jornada per a professionals i famílies a Granada

Després del XI Congrés Internacional AFIN, el dissabte 7 de setembre, tindrà lloc la jornada "Ser familias diversas hoy: algunas respuestas ante los retos de la reproducción", en la qual es realitzaran tallers paral·lels per a famílies, professionals, nens, nenes i adolescents.

Aquests tallers tindran una metodologia participativa i dinàmica, en què es presentaran experiències i casos reals per facilitar l'apropament a les respectives temàtiques, que inclouran els "orígens" en l'adopció, els desafiaments de l'adopció oberta, l'educació afectivosexual en la infància i l'adolescència, la diversitat sexual, i parlar de la mort en la infància i en contextos reproductius.

[Més informació i inscripcions](#)